

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a Kutiné dr. Stefanovits Katalin pártfogó ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Herjeczki János ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt a Gyulai Munkaügyi Bíróságnál 3.M.323/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Békés Megyei Bíróság 3.Mf.25.724/2009/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Békés Megyei bíróság 3.Mf.25.724/2009/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek
- tizenöt nap alatt - 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati
eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a teljes mértékben pervesztes felperes pártfogó
ügyvédjének díját az állam viseli.

A felülvizsgálati eljárás illetve az államot terheli.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében a munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítását, és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte eredeti munkakörbe történő visszahelyezésének mellőzésével.

A Gyulai Munkaügyi Bíróság 3.M.323/2009/7. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és 60.000 forint perköltség viselésére kötelezte. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1996. november 18-ától állt az alperes alkalmazásában lakatos munkakörben. A 2001. február 12-én kelt munkaszerződés-módosítása szerint „a felek kijelentik, hogy a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó munkarend 6 órától 14 óráig tart”. Az alperes 2009. július 6-ától minden munkavállalóra nézve egységes napi munkaidő-beosztást határozott meg, amely szerint a munkaidő reggel 7 órakor kezdődik, két munkaközi szünet beiktatásával délután 16 óráig tart. Az új munkaidő-beosztást az alperesnél több helyen kifüggesztették. A felperes az új munkarend változást nem fogadta el, és változatlanul reggel 6 órától délután 14 óráig állt rendelkezésre munkavégzés céljából. Az alperes ügyvezetője 2009. július 6-án, 7-én, és 8-án is figyelmeztette a felperest az új munkaidő-beosztásra, végül kilátásba helyezte a munkaviszony megszüntetést. A felperes a munkaidőre vonatkozó eltérő ajánlatot közölt, melynek az volt a lényege, hogy egy munkaközi szünettel reggel 7 órától 15 óráig vállalná a munkavégzést és a rendelkezésre állást. Az alperes a 2009. július 9-én kelt intézkedésével a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetése iránt intézkedett. Ennek indokolása szerint a felperes az új munkaidő-beosztást nem fogadta el, illetve az erre

irányuló utasítást nem teljesítette, továbbá nem oda illő kifejezésekkel hangulatot keltett az új munkarend ellen. A munkaügyi bíróság az Mt. 118. §-ának (1) bekezdésében és a 122. §-ban foglaltakra figyelemmel kifejtette, hogy a munkáltató napi munkaidő-beosztására irányuló utasítása nem volt ellentétes a jogszabályokkal.

A bíróság utalt az Mt. 104. §-ában foglaltakra, és arra a következtetésre jutott, hogy az új munkaidő-beosztásra irányuló munkáltatói utasítás végrehajtása sem jogszabályba, sem munkaviszonyra vonatkozó szabályba nem ütközik, ezért nem áll fenn a munkáltatói utasítás megtagadásának lehetősége. Emiatt szükségtelen a munkaszerződés-módosítás értékelése. A perbeli eset időpontjában a felek megállapodása már nem volt érvényes, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat kellett alkalmazni. A felperes ennek nem tett eleget, ezért a munkáltató joggal élt a rendkívüli felmondással az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontja alapján. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a munkahelyi hangulatkeltés a felperes terhére a bizonyítás lefolytatását követően sem volt megállapítható. A felperes fellebbezése folytán eljáró Békés Megyei Bíróság 3.Mf.25.724/2009/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, a felperest 30.000 forint fellebbezési költség viselésére kötelezte megállapítva, hogy a pártfogó ügyvéd díját teljes mértékben az állam viseli. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az Mt. 118. §-a szerint a munkarend, a munkaidő-beosztás meghatározása a munkáltató részére biztosított diszkrecionális jog. Ezen nem változtat az a körülmény sem, hogy az aktuális munkarendre vonatkozó rendelkezés 2001. februárjában a munkaszerződés része volt. Az alperes megfelelő indokát adta a munkarend megváltoztatásának, illetve az általa megjelölt körülmények indokolják a két munkaközi szünet alkalmazását is, amely egyébként nem ellentétes az Mt. 122. §-ában foglaltakkal. Tekintettel arra, hogy a felperes által végzett munka jellegéből adódóan több olyan munkafolyamat volt, amelyet többen végeztek, illetve hogy a felperes magatartása a munkafegyelemre is rossz hatással volt, az elsőfokú bíróság helyesen ítélte úgy, hogy olyan lényeges kötelezettségszegés történt, amely megalapozza a rendkívüli felmondást. A felperes felülvizsgálati kérelme mindkét fokú ítélet hatályon kívül helyezésére irányult a keresetnek történő helytadás mellett. A felülvizsgálati érvelés szerint a felperes elsősorban ragaszkodott a munkaszerződésben foglalt munkaidő-beosztáshoz, másrészt azzal sem értett egyet, hogy a munkahelyen napi 9 órát kell eltölteni, mert a munkáltató egyoldalúan elrendelte a két munkaközi szünetet annak ellenére, hogy az Mt. 122. §-a szerint 6 óra után 20 perc jár, és plusz 3 órát követően újabb 20 perc, azaz 9 óra munkavégzés esetén jár csak a következő munkaközi szünet, ez esetben ez nem áll fenn. A felperes másodlagosan - részben elfogadva az alperes javaslatát - azt kérte, hogy a munkaszerződését közösen írásban módosítsák, miszerint a kezdési időpontot (7 óra) elfogadja, de a két munkaközi

szünetet nem. Az alperes munkáltató volt az, aki az Mt. 3. §-ában foglalt együttműködési kötelezettségét megsértve elzárkózott a munkaszerződés módosításától a felperes kifejezett kezdeményezése ellenére. Nem köteles teljesíteni a munkavállaló az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Álláspontja szerint az Mt. 82. § (1) bekezdésére tekintettel a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja, így ezen jogszabályt sérti az alperes által egyoldalúan elrendelt megváltozott munkaidő-beosztás a felperes tekintetében. Hivatkozott a BH.1996.620. számú jogesetre, miszerint a munkáltató egyoldalúan módosíthatja a munkaidő-beosztást ugyan, ez azonban nem állhat ellentétben az irányadó jogszabályokkal és a munkavállaló méltányolható érdekével. Az Mt. 122. §-a tekintetében nem értett egyet a bíróságokkal, ugyanis 6 óra munkavégzést követően jár a munkaközi szünet, és további 3 órát követően ismételten, azaz 9 óra munkavégzésnél adható ki több munkaközi szünet összesen 1 órában. Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a közel 20 fő munkavállaló közül a perbeli időszakban csupán 7 főnek volt határozatlan idejű munkaszerződése, a határozott időre foglalkoztatottak nem mertek tiltakozni. A felperes 6 órára ment a munkaszerződésnek megfelelően dolgozni, de a részére csak 7 órától biztosított munkát, a munkabérét azonban csökkentés nélkül 8 órára megfizette az alperes. Ezzel ráutaló magatartással elismerte a munkavállalói magatartást, és még csak fizetés nélkülinek sem kezelte a le nem dolgozott napi 1 órát. A felperes azon kevés munkavállaló közé tartozott, akin „fogást” munkavégzésével kapcsolatban nem találtak, de öt évvel ezelőtt a munkáltatóval szemben pert nyert, így nemkívánatos személynek tekintették. Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult. Hivatkozása szerint az új munkarendet megfelelő időben kifüggesztették, és arról valamennyi munkavállaló tudomást szerzett. A felperes kivételével mindenki az új munkarendnek megfelelően végezte a tevékenységet. Az ügyvezető három, egymást követő napon figyelmeztette az új munkarend szerinti munkavégzésre a jogkövetkezmények kilátásába helyezésével is, de a munkáltatói utasítást a felperes nem hajtotta végre. Az együttműködési kötelezettségét a felperes szegte meg, hiszen az utasítás végrehajtása esetén is lehetősége lett volna munkaügyi vitát kezdeményezni az általa jogellenesnek tartott munkáltatói intézkedés ellen, ha valóban az új munkarendet kifogásolta volna. A felperes minden megalapozottság nélkül hivatkozik arra, hogy a rendkívüli felmondás kapcsolatban áll az öt évvel korábban folyt munkaügyi vitával. Ezt a keresetlevelében ugyan a felperes előadta, de a per tárgyalása során egyetlen szóval sem utalt arra, és magyarázattal sem szolgált az előadását illetően. Ennek megfelelően az eljáró bíróságok ezzel a kérdéssel az ítéletekben nem foglalkoztak.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felülvizsgálati eljárásban olyan új körülményre, amely nem volt a megelőző eljárás tárgya, amelyre vonatkozóan a fél az első-, és a másodfokú eljárás során nem utalt, amelyre nézve a bizonyítékait nem jelölte meg, nem lehet hivatkozni [Pp. 270. § (1) bekezdés, 275. § (1) bekezdés, EBH.2002.653.].

Tekintettel arra, hogy a megelőző eljárások során a felperes csupán hivatkozott az öt évvel ezelőtti munkaügyi perére, azonban e körben a rendeltetésellenességre (Mt. 4. §) vonatkozó bizonyítékait nem terjesztette elő, azokat a bíróságok így nem vizsgálták. Ebből következően a felülvizsgálati eljárásban már nem volt vizsgálat tárgyává tehető a munkáltató esetleges rendeltetésellenes joggyakorlása.

Az Mt. 118. §-a szerint a munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait - a kollektív szerződés rendelkezése hiányában - a munkáltató állapítja meg. A jelen esetben is ez történt, az alperes a körülményekben jelentkező változások és új igények függvényében módosította a munkarendjét, amely egyébként megfelelt az Mt. 122. §-ában foglaltaknak is. A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni, és azt csak akkor tagadhatja meg, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik [Mt. 104. § (1), (2) bekezdés]. Az adott esetben ilyen nem állapítható meg, ezért a felperes alapvető kötelezettsége volt a munkáltató utasítása szerinti munkavégzés, amelynek nem tett eleget. Az Mt. 76. §-ának (5) bekezdése felsorolja a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeit, amelyek között a munkarend nem szerepel. A felperes munkaszerződés-módosítása rögzítette, hogy a „munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó munkarend 6 órától 14 óráig tart”. Az alperes a jogszabályoknak megfelelően módosította az egész cégre vonatkozó munkarendjét, amely kiterjedt a felperesre akkor is, ha ebben a körben a munkaszerződés módosítására nem került sor. A munkáltatónak nem volt kötelezettsége a felperesi igényeknek megfelelően módosítani kizárólag az ő vonatkozásában a munkarendet, és erről „egyezkednie” sem kellett. A felperes jogszerűen nem tagadhatta meg a munkáltató utasítását. Azzal ellentétesen eljárva a korábbi munkarendje szerint nem végezhetett több napon át a tevékenységét az alperes kifejezett felhívása és figyelmeztetése ellenére. Az a tény, hogy a munkáltató a le nem dolgozott egy óra (6-7 óra között) vonatkozásában is fizetett bért, nem jelenti azt, hogy hallgatólagosan tudomásul vette a felperes által meghatározott és követett munkarendet. Mindebből következően pedig a munkáltató alappal élt a rendkívüli felmondással [Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont], az intézkedésének jogellenessége nem volt megállapítható.

A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg a személyes költségmentessége folytán le nem rótt illeték a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdése, és 14. §-a értelmében az államot terheli.

A felperes pártfogó ügyvédjének díját a 2003. évi LXXX. tv. 62. §-a értelmében az állam viseli.

Budapest, 2011. február 16.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hitelül: Nné tisztviselő